



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

**SECTION Petite
Enfance**



☎ **06 29 12 02 48**



6, rue Pierre Ginier 75018 PARIS

@supapfsupetiteenfance



supapfsu.pe@gmail.com

Paris le 27 juin 2022

Comité Technique du 27 juin : Le SUPAP-FSU dénonce la dégradation de nos conditions de travail

Suite à la mobilisation des agent.es le 22 juin et à la tenue du Comité Technique, le SUPAP-FSU s'adresse aux élu.es et à la DFPE :

Le SUPAP-FSU dénonce le recours croissant aux CDD et aux contrats précaires pour pallier le manque d'effectif dans les EAPE.

On voudrait nous faire croire que le seul moyen de recruter du personnel dans les EAPE est d'avoir recours à des personnes non diplômé-es et avec des contrats de type CDD.

Pourtant, les origines de ces difficultés de recrutement sont directement liées au manque d'attractivité des métiers qui sont connues et dénoncées depuis de longues années par les OS :

- salaires trop faibles,
- conditions de travail difficiles,
- pénibilités des métiers peu reconnues et très mal prises en compte,
- manque de reconnaissance et de valorisation des professionnel-les de la petite enfance,
- ratio d'enfants trop élevé par adulte,
- manque d'autonomie.

Les raisons de ce désintéressement sont nombreuses, il faut arrêter avec l'image véhiculée de professions où l'on jouerait toute la journée avec de jolis bébés, c'est une fiction qui n'arrive plus à cacher la réalité des métiers de la petite enfance qui sont usants tant sur le plan physique que psychique.

Le non-respect du ratio d'encadrement tout au long de la journée pèse également sur cette désaffection des métiers de la petite enfance. En effet, à différents temps dans la journée nous nous retrouvons seul-e pour gérer des groupes d'enfants supérieurs à ceux autorisés, créant ainsi du stress, de l'angoisse, de la nervosité et un profond désarroi chez les professionnel-les.

Combien d'entre nous, devons finir la journée seul-e avec encore 10/15 enfants lorsque l'on est de fermeture, avec des enfants agités n'étant plus en capacité de se poser car fatigués, voir épuisés par une journée souvent longue et bien remplie.

Le manque d'autonomie et de valorisation des professionnel-les de la petite enfance a aussi un effet néfaste sur les nouvelles et nouveaux arrivants à la ville de Paris qui se voient considérés comme de simples exécutants à qui on ne demande plus leur avis ou pire on leur demande mais on en tient pas compte.

À cela s'ajoute une spécialité de la DFPE « le management pédagogique disciplinaire » !!!

La direction ne s'en cache pas, cela devient même un argument de recrutement lors des entretiens des adjoint-es administratifs. Presque une fierté locale !!!

Malheureusement, cela ne fait pas recette. Les agents-es sanctionné-es se détournent de la Ville de Paris, certain-es vont jusqu'à partir définitivement déçu-es de leurs conditions de travail et de ces méthodes d'encadrement.

Ces orientations managériales sont contre-productives. Elles créent des ambiances de travail néfastes et nuisent au collectif de travail imposant de la suspicion et de la peur.

Loin de sauver le service public de la petite enfance, cela contribue à augmenter le sous-effectif des EAPE avec des absences diverses, arrêts maladies, détachements, disponibilités, démissions, non renouvellement de contrat...

Pourtant le sous-effectif chronique est plus que jamais une des raisons du renoncement de certaines professionnel-les à continuer à exercer leur métier à la ville de Paris.

Le manque de reconnaissance de la pénibilité est également un facteur aggravant du manque d'attractivité car de nombreuses professionnel-les dont la santé est impactée par les conditions de travail, se voient, après de longues années passées à travailler dans les EAPE, mises à l'écart, déconsidéré-es car ne pouvant plus remplir leurs missions intégralement.

Combien de postes aménagés pas respectés, combien de professionnel-les coincé-es dans un établissement ne pouvant intégrer le fil de l'eau car en mi-temps thérapeutique ou en poste aménagé ?

Des pistes d'améliorations il y en a et les organisations syndicales n'ont eu de cesse de les proposer depuis plusieurs années. Mais ces propositions sont restées pour les plus essentielles d'entre elles, lettre morte. Le résultat est aujourd'hui criant, nos métiers n'attirent plus autant qu'avant !

Si certaines mesures dépendent de l'état, d'autres sont clairement dans la boîte à outil que la ville de Paris a à sa disposition :

- Formation d'APS / EJE/infirmier-ères,
- Arrêt des projets d'ouvertures de méga crèches (90,100 et plus de places),
- Arrêt du disciplinaire et mise en place d'un management bienveillant et accueillant,
- Valorisation des professionnel-les de la petite enfance passant par la confiance, l'accompagnement et le soutien dans les pratiques professionnelles,
- Projets pédagogiques attractifs et participatifs avec des temps dédiés pour les élaborer,
- Inclusion et égalité de traitement des professionnel-les en poste aménagé ou en mi-temps thérapeutique,
- Accès réel à la formation y compris la formation qualifiante.

Cela n'est qu'une modeste liste des nombreuses mesures concrètes que la ville de Paris pourrait mettre en place afin de se démarquer des autres employeurs du secteur et se rendre ainsi plus attractive pour les éventuel-les candidat-es.

Cela demande bien sûr des moyens et nous en sommes conscients, mais le service public de la petite enfance mérite ces investissements.

La ville de Paris pourrait ainsi s'enorgueillir d'être exemplaire et innovante sur un sujet qui touche l'avenir de jeunes Parisien-nes.

Mais également montrer son engagement pour l'égalité femme/homme et améliorer significativement les conditions de travail et la reconnaissance des métiers de la petite enfance, filières principalement féminines.

SECTION Petite Enfance

Portable : 06 29 12 02 48

@ supapfsu.pe@gmail.com



@supapfsupetiteenfance

Blog : www.supap-fsu.org

